

Arbeitsverhältnisse mit Rentnern – Was ist zu beachten?

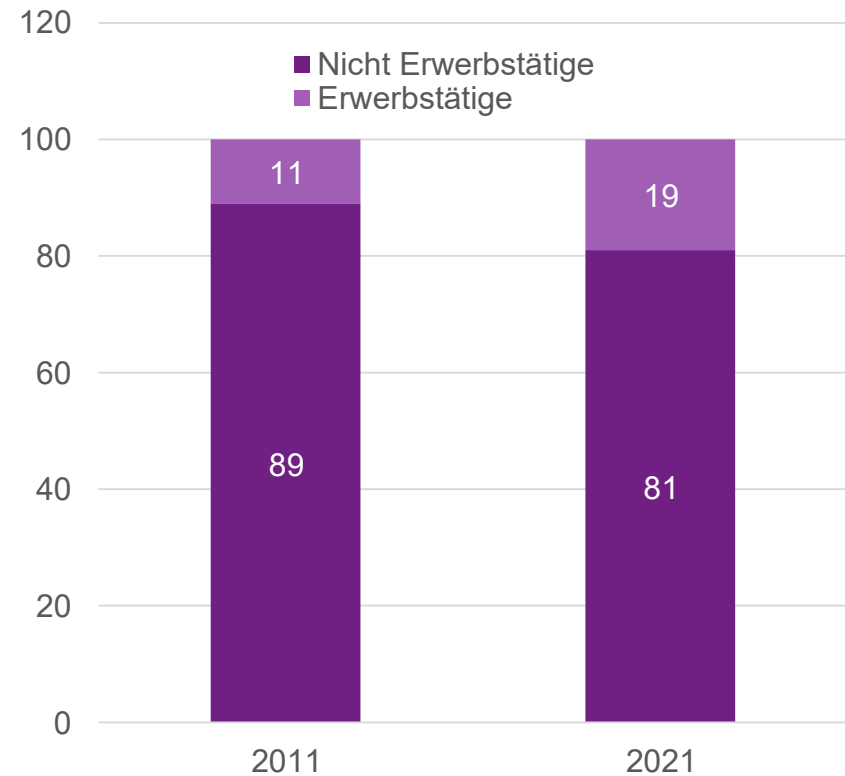
Arbeitsrecht-Lunch am 13. September 2023

**Frank Lenzen, Partner,
Fachanwalt für Arbeitsrecht**

Grow | Protect | Operate | Finance

Hintergrund

- Demographischer Wandel.
- Fachkräftemangel.
- Rentenlücke.
- Im Jahr 2012 arbeiteten 11 % der 65- bis unter 70-Jährigen, 2022 lag der Anteil bei 19 % ([Erwerbstätigkeit älterer Menschen - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](#)).



Hintergrund

Regelaltersgrenze

- § 253 SGB VI.
- Je nach Geburtsjahrgang des Arbeitnehmers liegt die Regelaltersgrenze zwischen dem 65. und 67. Lebensjahr.

Versicherte Geburtsjahr	Anhebung um Monate	auf Alter	
		Jahr	Monat
1947	1	65	1
1948	2	65	2
1949	3	65	3
1950	4	65	4
1951	5	65	5
1952	6	65	6
1953	7	65	7
1954	8	65	8
1955	9	65	9
1956	10	65	10
1957	11	65	11
1958	12	66	0
1959	14	66	2
1960	16	66	4
1961	18	66	6
1962	20	66	8
1963	22	66	10.

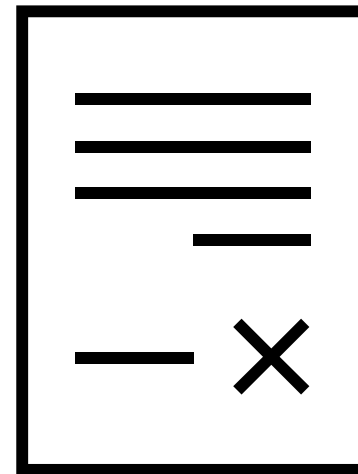
Vorteile für Arbeitgeber

- Sicherung von langfristig erworbenem Wissen.
- Überbrückung in Zeiten fehlenden qualifizierten Nachwuchses.
- Laufende Projekte können durch den Arbeitnehmer zum Abschluss gebracht werden.
- Sicherung des Wissenstransfers an junge Kolleginnen und Kollegen.
- Gewinnung flexibler Arbeitskräfte.
- Keine Einarbeitungszeit/ Mitarbeiter sind mit den betrieblichen Abläufen bereits vertraut.
- **Und eins vorweg:auch ältere Arbeitnehmer sind „normale“ Arbeitnehmer.....**

Die Gestaltung von Renteneintrittsklauseln in Arbeitsverträgen

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf mit Erreichen der Regelaltersgrenze für die Altersrente.

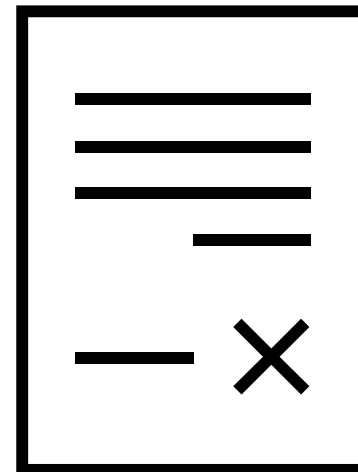
Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Rente wegen voller Erwerbsminderung hat, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Beginn der Rentenleistung vorangehenden Tages. Wird die Rente wegen voller Erwerbsminderung auf Zeit gewährt, ruht das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Beginn der Rentenleistung vorangehenden Tages für die Dauer der Bewilligung, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.“



Achtung: Beendigung bei Erwerbsunfähigkeitsszenarien wird mittlerweile vielfach als unzulässig angesehen

Die Gestaltung von Renteneintrittsklauseln in Arbeitsverträgen

- Das BAG legt Klauseln, die nicht auf das jeweils individuell maßgebliche Alter für die ungekürzte Altersrente abstellen, sondern auf das 65. Lebensjahr abstellen, dahingehend aus, dass ein Arbeitsverhältnis in dem Zeitpunkt endet, in dem das jeweils individuell maßgebliche Rentenalter gem. §§ 35, 235 SGB VI erreicht wird.
- § 41 Satz 2 SGB VI: Eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente wegen Alters beantragen kann, gilt dem Arbeitnehmer gegenüber als auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen, es sei denn, dass die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt bestätigt worden ist.



(Weiter)beschäftigungsmöglichkeiten

- Minijob.
- Freelance-Tätigkeit.
- „Hinausschieben“ der Altersgrenze gem. § 41 S. 3 SGB VI (BAG, Urteil vom 19.12.2018 – 7 AZR 70/17).
- Sachgrundbefristungen gemäß § 14 TzBfG
- Neueinstellung nach § 14 Abs. 3 TzBfG.
- Sonderregelung für den öffentlichen Dienst in § 33 Abs. 5 TVöD.

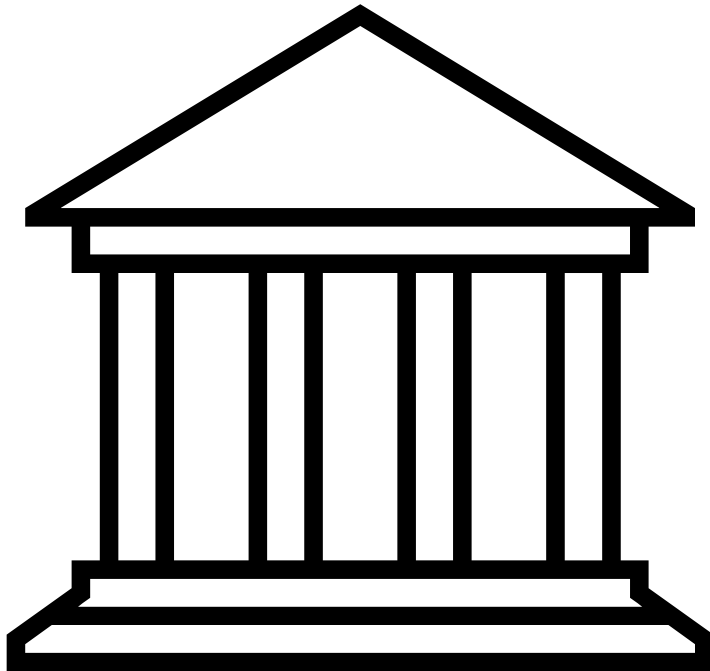


§ 41 SGB VI

„Der Anspruch des Versicherten auf eine Rente wegen Alters ist nicht als ein Grund anzusehen, der die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach dem Kündigungsschutzgesetz bedingen kann. Eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente wegen Alters beantragen kann, gilt dem Arbeitnehmer gegenüber als auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen, es sei denn, dass die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt bestätigt worden ist. Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben.“

Vereinbarung nach § 41 S. 3 SGB VI

Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht



- Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht war lange Zeit umstritten.
- EuGH, Urteil vom 28.02.2018 – C-46/17 (John) hat die Wirksamkeit der Norm bestätigt.
- Es klagte der ehemalige Lehrer, Hubertus John, gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber, die Freie Hansestadt Bremen, wegen der vereinbarungsgemäßen Beendigung seines Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze und der Ablehnung seines Antrags auf Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus.
- Nach dem Tarifvertrag hätte das Arbeitsverhältnis mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze geendet. Der Kläger beantragte weiterbeschäftigt zu werden. Dies wurde ihm einmalig gewährt. Ein weiterer Antrag für eine Beschäftigung für ein weiteres Schulhalbjahr wurde abgelehnt.
- Der Kläger erhob Klage und machte geltend, dass eine Befristung auf der Grundlage der streitigen Bestimmung europarechtlich unzulässig sei.

Vereinbarung nach § 41 S. 3 SGB VI

Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht – Entscheidungsgründe

- Es liege keine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters vor.
- Eine Regelung, in der bestimmt wird, dass das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres, in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat, könne nicht als Benachteiligung von Personen, die das Rentenalter erreicht haben, im Sinne von Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 angesehen werden.
- Es könne nicht davon ausgegangen werden, dass die Regelaltersgrenzen systematisch zu einer Prekarisierung der Lage der betreffenden Arbeitnehmer im Sinne der Rahmenvereinbarung führe, sofern die Arbeitnehmer in den Genuss einer abschlagsfreien Rente kommen würden und insbesondere wenn eine Verlängerung des fraglichen Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber zulässig sei.



Vereinbarung nach § 41 S. 3 SGB VI

Voraussetzungen

1. Wirksame Befristung auf das Erreichen der gesetzlichen Rentenversicherung-Regelaltersgrenze.
 - z.B. im Arbeitsvertrag, aber auch im Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung.
2. Hinausschiebensvereinbarung.
 - Abschluss der Vereinbarung während des noch laufenden Arbeitsverhältnisses.
3. Schriftform.
4. Nahtlose Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses.
5. Keine Veränderung der übrigen Vertragsbedingungen.

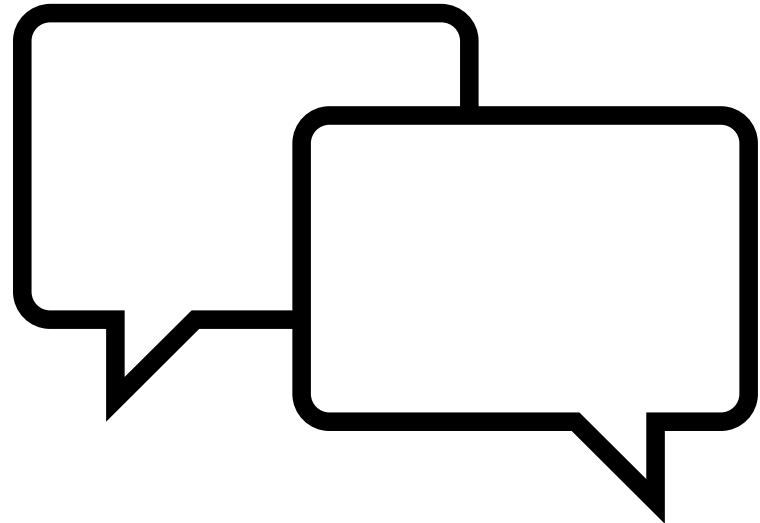


Rechtsfolge:
Der Beendigungszeitpunkt kann mehrfach hinausgeschoben werden.

Vereinbarung nach § 41 S. 3 SGB VI

Mitbestimmung

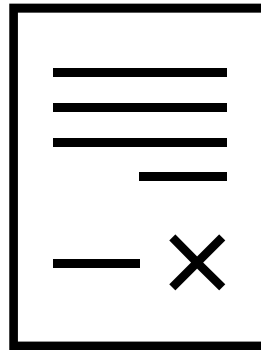
- Beachten Sie: Der Betriebsrat ist zu beteiligen!
- Das BAG bewertet die Weiterbeschäftigung als Einstellung gem. § 99 BetrVG, siehe dazu:
 - Weiterbeschäftigung aufgrund einer Hinausschiebensvereinbarung: BAG, Beschluss vom 22.09.2021 – 7 ABR 22/20.
 - Weiterbeschäftigung über eine Befristung hinaus: BAG, Beschluss vom 27.10.2010 – 7 ABR 86/09.
 - Weiterbeschäftigung über eine tarifliche Altersgrenze hinaus: BAG, Beschluss vom 10.03.1992 – 1 ABR 67/91.



Vereinbarung nach § 41 S. 3 SGB VI

Formulierungsbeispiel der Hinausschiebensvereinbarung

„Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis wird über den Ablauf des Monats _____ (Monat des Erreichens der Regelaltersgrenze) hinaus zu den bisherigen Bedingungen gem. § 41 S. 3 SGB VI befristet bis zum Ablauf des _____ fortgesetzt.“



Vereinbarung nach § 41 S. 3 SGB VI

Vorsicht bei diesen Konstellationen

Konstellation 1:

Eine schriftliche Hinausschiebungsvereinbarung kommt erst nach Erreichen der Altersgrenze zustande, der Arbeitnehmer hat aber zwischenzeitlich weiterhin seine Arbeitsleistung erbracht.

→ Dann besteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit vollen Arbeitnehmer-Schutzrechten (KSchG, BUrlG, EFZG etc.)..

Konstellation 2:

Die Hinausschiebungsvereinbarung ist unwirksam, z.B. weil das Schriftformerfordernis nicht gewahrt wurde.

→ Dann besteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit vollen Arbeitnehmer-Schutzrechten (KSchG, BUrlG, EFZG etc.)..

Konstellation 3:

Der Arbeitnehmer wünscht sich eine „Auszeit“ zwischen seinem bisherigen Arbeitsverhältnis und seiner befristeten „Rentnerbeschäftigung“.

→ Problem mit dem Erfordernis der nahtlosen Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses.

Außerdem Vorsicht bei mehrmaliger Verlängerung:

Eine zu häufige Verschiebung des Beendigungsdatums könnte aufgrund Rechtsmissbrauchs unwirksam sein.

Befristung nach § 14 TzBfG



(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,

(...)

3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,

(...)

6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen

(...)

Befristung nach § 14 TzBfG



(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

(...)

(3) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Absatz 1 Nummer 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

Befristung nach § 14 TzBfG

Ohne Sachgrund nach § 14 Absatz 2 TzBfG.

- Bis zu einer Maximaldauer von zwei Jahren.
- Diese Möglichkeit scheidet aus, wenn zwischen demselben Arbeitgeber und Arbeitnehmer bereits zuvor (=irgendwann) ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 3 TzBfG.

- Die Befristung ist zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Absatz 1 Nummer 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

Mit Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG.

- Möglich bei Neueinstellung oder Weiterbeschäftigung.
 - § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG: Vorübergehender Beschäftigungsbedarf.
 - z.B. bei Projekten.
 - § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG: Vertretungsfälle.
 - z.B. die Vertretung von Langzeiterkrankten oder Eltern.
 - § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 TzBfG: In der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe.
 - Auf Wunsch des Arbeitnehmers.
 - Wunsch muss sich gerade auf die Befristung als solche richten (AN hätte unbefristeten Arbeitsvertrag abgelehnt).

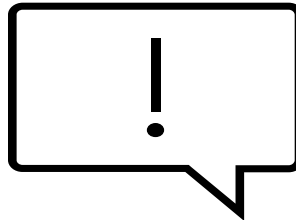
Kündigungsrechtliche Rechtsprechung

BAG, Urteil vom 08.12.2022 – 6 AZR 31/22

- Im Rahmen der sozialen Auswahl darf bei der Gewichtung des Kriteriums „Lebensalter“ zu Lasten des Arbeitnehmers die Rentennähe berücksichtigt werden.
- → Nach dem BAG dürfen die Betriebsparteien zu Lasten des Arbeitnehmers auch die Möglichkeit berücksichtigen, spätestens innerhalb von zwei Jahren nach dem in Aussicht genommenen Ende des Arbeitsverhältnisses, d.h. nach Ablauf der vorgesehenen Kündigungsfrist, entsprechend der jeweiligen rentenversicherungsrechtlichen Vorgaben die Regelaltersrente oder eine andere (vorgezogene) Rente wegen Alters abschlagsfrei zu beziehen. Letzteres gelte nur dann nicht, wenn es sich um eine Altersrente für schwerbehinderte Menschen nach §§ 37, 236a SGB VI handeln würde.
- Die Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers im Hinblick auf das Risiko, ein dauerhaftes „Ersatzeinkommen“ für das entfallende Arbeitseinkommen erzielen zu können, steige mit zunehmendem Lebensalter zunächst an, weil sich die Vermittlungschancen mit zunehmendem Alter typischerweise verschlechtert.
- Durch das Kriterium „Lebensalter“ solle allerdings nicht der generelle Erhalt des Arbeitsplatzes bis zur Regelaltersgrenze oder dem selbstgewählten Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsleben sichergestellt werden. Darum dürfe berücksichtigt werden, dass dieses Kriterium im Hinblick auf seinen Zweck, dem Arbeitnehmer mit dem Arbeitsplatz seine entscheidende Einkommensquelle zu sichern, mit dessen näher rückender versorgungsrechtlicher Absicherung an Aussagekraft verliert und der dadurch angestrebte Schutz mit dem Erreichen dieser Absicherung endet.

Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten

- Versicherungsfrei in der gesetzlichen Rentenversicherung, gem. § 5 Abs. 4 SGB VI:
„Versicherungsfrei sind Personen, die nach Ablauf des Monats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wurde, eine Vollrente wegen Alters beziehen“. Arbeitgeber müssen aber weiterhin Beiträge leisten, § 172 SGB VI.
- Versicherungsfrei in der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung, gem. § 28 Nr. 1 SGB III:
„Versicherungsfrei sind Personen, die das Lebensjahr für den Anspruch auf Regelaltersrente im Sinne des Sechsten Buches vollenden, mit Ablauf des Monats, in dem sie das maßgebliche Lebensjahr vollenden.“ Arbeitgeber bleiben beitragspflichtig, § 346 Abs. 3 SGB III.
- Kaum Besonderheiten bei Kranken- und Pflegeversicherung. Die Krankenversicherungspflicht besteht lediglich mit ermäßigtem Beitragssatz fort, § 50 Abs. 1 Nr. 1, § 243 SGB V.



Key Take-Aways

Arbeitsverträge auf
automatische
Beendigungsklausel
prüfen.

1

Eine Weiterbeschäftigung
rechtzeitig planen und
Mitbestimmungsrechte des
Betriebsrates beachten.

2

Formalitäten und
sozialversicherungs-
rechtliche Besonderheiten
beachten.

3

Ihr Ansprechpartner



Frank Lenzen
Partner, Frankfurt
Telefon: +49 69 4500 12 285
E-Mail: frank.lenzen@dentons.com

EMPLOYMENT AND LABOUR

Frank Lenzen ist Partner im Frankfurter Büro von Dentons und berät Mandanten in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts und im Sozialversicherungsrecht.

Er wird für seine pragmatische und lösungsorientierte Beratung und seine schnellen Reaktionszeiten geschätzt; einer der Schwerpunkte seiner Tätigkeit ist die arbeitsrechtliche Beratung an der Schnittstelle zum Gesellschaftsrecht, insbesondere bei M&A Transaktionen, gesellschaftsrechtlichen Umstrukturierungen und zu mitbestimmungsrechtlichen Themen. Frank Lenzen verfügt über umfassende Erfahrung bei der Betreuung komplexer arbeitsrechtlicher Restrukturierungen. Darüber hinaus unterstützt er Unternehmen bei allen obligatorischen Aufgaben in ihrer Rolle als Arbeitgeber und berät Mandanten zur Konzeption und Verhandlung von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen.

Frank Lenzen berät Unternehmen unterschiedlichster Branchen bei allen Fragen des Arbeitsrechts, einschließlich Kündigungs- und Datenschutzrecht, der Arbeitsvertragsgestaltung, zu Vergütungsmodellen sowie Stock Options. Daneben vertritt er Unternehmen, deren Organe und Führungskräfte prozessual in allen Instanzen.